

POLÍTICA TRABALHISTA E DE DIREITOS HUMANOS IFFA

Versão 1.0
25/01/2023



11 3405.6500



iffa@iffa.com.br



www.iffa.com.br/



Rod. Gregório Spina, 854 - Araçariçuama - SP

1	OBJETIVOS DESTA POLÍTICA:.....	3
2	ESCOPO DE APLICAÇÃO	3
3	TÓPICOS TRABALHISTAS E DE DIREITOS HUMANOS RELEVANTES	3
3.1	Saúde e Segurança dos Colaboradores.....	3
3.1.1	Forma de Implementação	3
3.1.2	Metas e Indicadores	4
3.2	Condições de Trabalho	4
3.2.1	Forma de Implementação	4
3.2.2	Metas e Indicadores	4
3.3	Gestão da Carreira e Treinamento	5
3.3.1	Forma de Implementação	5
3.3.2	Metas e Indicadores	5
3.4	Trabalho Infantil, Trabalho Forçado e Tráfico Humano	5
3.4.1	Forma de Implementação	5
3.4.2	Metas e Indicadores	5
3.5	Diversidade, Discriminação e Assédio.....	5
3.5.1	Forma de Implementação	5
3.5.2	Metas e Indicadores	6
4	REVISÃO	6

1 OBJETIVOS DESTA POLÍTICA:

- Oferecer um padrão para guiar os esforços de melhoria dos processos relacionados às áreas Trabalhista e de Direitos Humanos;
- Demonstrar o compromisso da IFFA com o aperfeiçoamento da sua performance social e do seu capital humano, bem como incorporar a responsabilidade pelo seu gerenciamento em todas as funções de negócios;
- Comunicar e dialogar com seus colaboradores e outras partes interessadas acerca da missão, visão e crenças da organização em relação ao trabalho e aos direitos humanos;
- Manter seus gestores e demais colaboradores informados sobre seus papéis e responsabilidades com relação às questões trabalhistas e de direitos humanos;
- Promover o desenvolvimento do aprendizado interno, da capacidade de gestão e de liderança em temas trabalhistas e de direitos humanos;
- Estabelecer objetivos que tornem possível o acompanhamento do desempenho IFFA com relação às práticas trabalhistas e de direitos humanos;
- Prevenir práticas trabalhistas e incidentes de direitos humanos que possam manchar a reputação da empresa e resultar na sua responsabilização perante os órgãos fiscalizadores;
- Melhorar o monitoramento dos impactos sociais da empresa;
- Contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, com ênfase no ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico.

2 ESCOPO DE APLICAÇÃO

Esta política se aplica a todos os colaboradores e operações da Iffa Indústria e Comércio Ltda., inclusive terceirizados, representantes comerciais e pessoas agindo em seu nome.

3 TÓPICOS TRABALHISTAS E DE DIREITOS HUMANOS RELEVANTES

Os tópicos relevantes da IFFA foram inicialmente identificados a partir dos tópicos relevantes do setor de fabricação de ferro e aço básicos definidos pela Ecovadis e refinados com base nas características específicas da empresa.

3.1 Saúde e Segurança dos Colaboradores

A IFFA está comprometida em proteger a saúde e a segurança dos seus colaboradores e terceirizados não só no ambiente de trabalho como no trajeto entre a empresa e o trabalho e adotará, continuamente, as medidas necessárias e suficientes para prevenir a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais, de acordo com a legislação trabalhista brasileira.

3.1.1 Forma de Implementação

Além da manutenção das ações periódicas como a revisão anual do Programa de Gestão de Riscos (PGR), a distribuição de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e a fiscalização da sua utilização e a renovação anual dos Atestados de Saúde Ocupacionais (ASO) a IFFA realizará as seguintes ações:

AÇÕES	RESPONSÁVEL	PRAZO
Utilizar o Serviço Social da Indústria (SESI) de elaboração de PGR para comparar com o que está em uso pela empresa, visando a implementação de melhorias na prevenção de SST	Leia /RH	30/06/2023
Melhorar a sinalização da fábrica com relação ao trânsito seguro de pessoas e cargas	Diretor Industrial	30/06/2023

Aumentar as horas de treinamento das Normas Regulamentadoras (NR) pertinentes	Leia /RH	31/12/2023
Ampliar a instalação de mecanismos de proteção nas máquinas que ofereçam risco aos operadores	Diretor Industrial	30/06/2023
Implementar a Prática de Diálogos de Segurança (DDS)	Zina	30/06/2023
Implementar Campanhas de Conscientização de Segurança	Zina	30/06/2023
Capacitar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) para as novas atribuições decorrentes da Lei 14.457/22	Leia /RH	31/03/2023

3.1.2 Metas e Indicadores

META	INDICADOR
Reduzir a Taxa de frequência de Acidentes com e sem afastamentos para < 20/ano (Muito Bom) até jan2024	taxa de frequência de acidentes com e sem afastamentos
Taxa de gravidade de acidentes com e sem afastamentos < 100 /ano (Muito Bom)	taxa de gravidade de acidentes com e sem afastamentos
Horas de treinamento em NR /Colaborador/ano > ano de 2022	Horas de treinamento em NR /Colaborador/ano

3.2 Condições de Trabalho

A IFFA está comprometida em oferecer continuamente aos seus colaboradores condições de trabalho atrativas que valorizem a sua dignidade, sem qualquer tipo de discriminação.

3.2.1 Forma de Implementação

Além de manter horário de trabalho compatível com a legislação trabalhista brasileira e adotar continuamente remuneração e benefícios que igualem ou superem os padrões regionais de mercado da categoria, a IFFA implementará a seguinte medida no período de vigência desta política:

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Adotar medidas para reduzir o uso de horas extras para até 10%/mês em média	Diretor Industrial	31/05/2023

3.2.2 Metas e Indicadores

META	INDICADOR
MANTER EM ATÉ 10% / MÊS	MÉDIA MENSAL DE HORAS EXTRAS
>70% de Colaboradores Satisfeitos, Muito Satisfeitos ou Totalmente satisfeitos com o salário pago pela empresa	Grau de satisfação do colaborador com o salário, na seguinte escala: Totalmente insatisfeito, Muito insatisfeito, Insatisfeito, Indiferente, Satisfeito, Muito satisfeito, Totalmente satisfeito.
>70% de Colaboradores Satisfeitos ou Muito Satisfeitos ou Totalmente satisfeitos com os benefícios oferecidos pela empresa	Grau de satisfação do colaborador com os benefícios, na seguinte escala: Totalmente insatisfeito, Muito insatisfeito, Insatisfeito, Indiferente, Satisfeito, Muito satisfeito, Totalmente satisfeito.

3.3 Gestão da Carreira e Treinamento

Proporcionar condições de equitativas de acesso, remuneração, desenvolvimento, movimentação interna, ascensão funcional e permanência no emprego, livres de assédio e discriminação.

3.3.1 Forma de Implementação

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Atualização dos procedimentos de RH para enfatizar o posicionamento da empresa com relação ao combate ao assédio e à garantia de condições equitativas de acesso à empresa e às oportunidades dentro da empresa.	Leia /RH	30/03/2023

3.3.2 Metas e Indicadores

META	INDICADOR
100% dos Procedimentos de RH atualizados	% de Procedimentos atualizados

3.4 Trabalho Infantil, Trabalho Forçado e Tráfico Humano

Não permitir que ocorra situações de trabalho infantil, degradante ou análogo à escravidão em suas instalações ou operações, bem como contribuir para a erradicação de tais práticas na cadeia produtiva e no município de Araçariçuama.

3.4.1 Forma de Implementação

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Capacitar todos os seus gestores e colaboradores sobre a proibição de trabalho infantil, degradante ou análogo à escravidão em suas instalações ou operações	Zina/ Leia RH	28/02/2023
Realizar ações de engajamento de fornecedores relevantes com relação ao tema	Diretor de Vendas	30/11/2023

3.4.2 Metas e Indicadores

META	INDICADOR
100% dos gestores e colaboradores capacitados até 30jun2023	% de colaboradores e gestores capacitados proibição de trabalho infantil, degradante ou análogo à escravidão
100% de fornecedores relevantes engajados	% de fornecedores relevantes engajados

3.5 Diversidade, Discriminação e Assédio

A IFFA está comprometida em manter um ambiente diverso, livre de quaisquer tipos de discriminação e assédio, por entender que as diferenças tornam as equipes mais capazes de enfrentar e vencer desafios.

3.5.1 Forma de Implementação

O QUE SERÁ IMPLEMENTADO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Capacitar todos os seus gestores e colaboradores sobre a	Diretor Industrial	28/02/2023

prevenção da discriminação, do assédio e outras formas de violência no local de trabalho		
Implementar canal de denúncias contra assédio e discriminação que garanta o anonimato dos denunciantes.	Zina	30/06/2023

3.5.2 Metas e Indicadores

META	INDICADOR
100% dos gestores e colaboradores capacitados até 30/06/2023	% de colaboradores e gestores capacitados
Canal de Denúncias funcionando até 30/06/2023	Status do serviço: operando/não
Zero casos de assédio ou discriminação por ano	Número de casos de discriminação ou assédio por ano

4 REVISÃO

Esta política será revisada em 20/01/2024.

Araçariguama, 25 de janeiro de 2023.

Ives Vezzani Filho
Diretor Industrial